


**Общество с ограниченной ответственностью «МультиКарта»
(ООО «МультиКарта»)**

Приложение №3 к Приказу от «03» июля 2023 г. №230703-05-ОД

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
(должность руководителя)


Д.В. Подольский
(подпись) (расшифровка подписи)

03 июля 2023 года
(дата)

**КОДЕКС ЭТИКИ И ДЕЛОВОГО ПОВЕДЕНИЯ
ООО «МультиКарта»**

Версия 1.0

**Москва
2023 год**

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	3
2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
3. ЦЕННОСТИ, А ТАКЖЕ ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ	6
4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ.....	7
5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ.....	9
6. ВЗАИМОТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ.....	9
7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ.....	10
8. СОБЛЮДЕНИЕ И СООТВЕТСТВИЕ КОМПАЕНС-ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ.	10
9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ	10
10. УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ	11
11. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ	12
12. ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ КОДЕКСА И КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ЭТИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ	12
13. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ КОДЕКСА	12
14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	14

1. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1. В настоящем «Кодексе этики и делового поведения ООО «МультиКарта» (далее – Кодекс) используются следующие термины, определения и сокращения:

близкие родственники	Супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки работника Общества
горячая линия	Канал передачи информации, создаваемый в целях регистрации, хранения и обработки сообщений о возможных нарушениях, известных фактах или подозрениях, свидетельствующих о нарушениях применимого законодательства Российской Федерации, внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов, а также иных требований и ограничений в области комплаенс
заказчик	Лицо, заключившее с Обществом договор поставки товаров или оказания услуг, выполнения работ для обеспечения собственных нужд
комплаенс-обязательства	Применимые требования законодательства (законодательство Российской Федерации, а также иные нормативно-правовые акты, применимые к деятельности Общества), внутренние требования, а также иные обязательства в рамках договоров, соглашений и иных требований Общества
конфиденциальная информация¹	Сведения любого характера (производственные, технические, экономические, организационные и другие), в том числе о результатах интеллектуальной деятельности в научно-технической сфере, а также сведения о способах осуществления профессиональной деятельности, которые имеют действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности их третьим лицам, к которым у третьих лиц нет свободного доступа на законном основании
комплаенс-система	Совокупность взаимосвязанных компонентов, политик, процедур и иных процессов, обеспечивающих достижение целей в области комплаенс
Комплаенс-специалист	Уполномоченное должностное лицо Общества, на которое возложены полномочия по обеспечению и контролю функционирования комплаенс-системы в Обществе. COMPLAENС-специалист назначается приказом Генерального директора Общества или лица, исполняющего его обязанности в установленном порядке
конкурент	Лицо, осуществляющее продажу товара (в том числе работ, услуг) на одном товарном рынке с Обществом

¹ В соответствии с «Положением об обеспечении защиты конфиденциальной информации».

контрагент	Юридическое лицо (как российское, так и иностранное), представительство, филиал или иное обособленное подразделение юридического лица, любое физическое лицо (граждане Российской Федерации, иностранные граждане или лица без гражданства), в том числе зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя или самозанятого, имеющего право на осуществление деятельности на территории Российской Федерации
конфликт интересов	Ситуация, при которой косвенная или прямая личная заинтересованность, фактическая или потенциальная выгода работника Общества влияет или может повлиять на добросовестное и эффективное исполнение им обязанностей, предусмотренных внутренними нормативными, организационно-правовыми и организационно-распорядительными документами Общества и/или законодательством Российской Федерации, и может привести к неблагоприятным последствиям для Общества, его контрагентов
личная заинтересованность	Возможность получения доходов в виде денег, иного имущества, в том числе имущественных прав, услуг имущественного характера, результатов выполненных работ или каких-либо выгод (преимуществ) работником, и (или) состоящими с ним в близком родстве или свойстве лицами (родителями, супругами, детьми, братьями, сестрами, а также братьями, сестрами, родителями, детьми супругов и супругами детей), гражданами или организациями, с которыми работник и (или) лица, состоящие с ним в близком родстве или свойстве, связаны имущественными, корпоративными или иными близкими отношениями
Общество	ООО «МультиКарта»
персональные данные	Любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному, или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных)
подарок	Любой предмет, вещь или услуга, имеющая какую-либо ценность, которую безвозмездно передают, преподносят, дарят или принимают. К подаркам не относятся скидки, отсрочки, рассрочки платежа, предоставляемые в процессе продаж товаров и услуг

применимое законодательство	<ul style="list-style-type: none"> • Законодательство Российской Федерации по определенному направлению Комплаенс, устанавливающее обязанности организаций и применимое к деятельности Общества, его руководителям и работникам; • положения конвенций, соглашений, договоров, деклараций, хартий и других документов договорного характера, устанавливающие обязательства Общества, его руководителей и работников по определенному направлению Комплаенс; • внутренние нормативные и организационно-распорядительные документы Общества; • должностные обязанности руководителей и работников Общества; • разрешения, лицензии, решения судов и т.п.
работник	Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Обществом
СРП	Служба по работе с персоналом ООО «МультиКарта»

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 2.1. Настоящий Кодекс разработан в целях укрепления деловой репутации Общества, соответствия требованиям применимого законодательства, предотвращения злоупотреблений, а также содействия честному и этичному ведению бизнеса.
- 2.2. Общество придерживается принципов этичного ведения бизнеса, ответственности перед государством/обществом, работниками и контрагентами Общества.
- 2.3. Настоящий Кодекс распространяется на все сферы деятельности Общества и является фундаментом создания и сохранения доверительных отношений со всеми вышеупомянутыми сторонами.
- 2.4. Требования настоящего Кодекса распространяются на всех работников Общества, независимо от занимаемой должности, а также на контрагентов Общества, там, где это применимо.
- 2.5. Настоящий Кодекс не отменяет необходимость соблюдения требований применимого законодательства. В случаях возникновения противоречий между требованиями Кодекса и требованиями применимого законодательства, необходимо руководствоваться требованиями применимого законодательства. Вместе с тем, в случаях, когда требования Кодекса являются более строгими, чем требования применимого законодательства, следует отдавать предпочтения и следовать более строгим требованиям Кодекса.
- 2.6. Настоящий Кодекс размещается на официальном интернет-сайте Общества: <https://multicarta.ru/>.

3. ЦЕННОСТИ, А ТАКЖЕ ОСНОВНЫЕ КОРПОРАТИВНЫЕ ПРИНЦИПЫ И НОРМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ

- 3.1. Корпоративные ценности Общества являются связующим звеном всех сфер деятельности и основой корпоративной культуры.
- 3.2. Корпоративные ценности служат повседневным руководством к принятию решений и действиям, определяют отношение к контрагентам и работникам Общества.
- 3.3. Корпоративные ценности Общества:
- **надежность и профессионализм.**
Надежность – выполнение обещаний, гарантия уверенности в завтрашнем дне для работников и контрагентов Общества. Общество дорожит своей репутацией и постоянно работает над имиджем надежного партнера.
Профессионализм – оказание услуг в области информационных технологий, отвечающих высоким стандартам качества, стремится к постоянному самосовершенствованию, новаторству, ищет лучшие средства и возможности для более эффективной реализации поставленных задач;
 - **энергичность и развитие.**
Работники Общества энергичны, профессиональны и открыты.
Общество создает условия для развития работников и раскрытия их потенциала;
 - **честность, взаимоуважение, открытость.**
Общество придерживается политики максимальной честности, взаимного уважения, открытости и прозрачности деятельности для участников, контрагентов, органов государственной и муниципальной власти, работников Общества.
Общество использует все доступные каналы коммуникаций (методы информирования): пресс-конференции, деловые встречи, печатные издания, телерадиовещание, а также сеть Интернет для обеспечения свободного доступа всех заинтересованных лиц к раскрываемой информации об Обществе.
Общество уважает права и свободы человека независимо от расы, национальности, социального положения, политических убеждений и правового статуса, их соблюдение является для Общества важнейшей ценностью. Общество не допускает предоставления необоснованных привилегий и преимуществ при приеме на работу и карьерном росте;
 - **эффективность.**
Общество придерживается принципа оптимального использования ресурсов для достижения поставленных целей и решения задач;
 - **компетентность.**
Общество наращивает и развивает компетенции в областях и сферах информационных технологий для предоставления инновационных решений заказчикам;
 - **Законность и ответственность.**
Общество соблюдает общепризнанные принципы и нормы международного права, законодательства стран, в которых Общество осуществляет свою деятельность, положения настоящего Кодекса и иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов.
Общество несет ответственность: перед участниками – за результаты своей деятельности, перед контрагентами – за качество оказываемых услуг и

надлежащее исполнение своих обязательств, перед государством/обществом – за уважение личности, ее прав и свобод;

- **Безопасность труда и охрана здоровья работников.**
Общество рассматривает трудовой коллектив в качестве важнейшей составляющей своего долгосрочного и устойчивого развития.
Общество обеспечивает проведение мероприятий по охране здоровья работников, предусмотренных применимым законодательством, и реализует ряд дополнительных социальных программ в этой области.
Общество предпринимает меры для предотвращения противоправных действий в отношении работников Общества.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ

- 4.1. Общество строит отношения с работниками на принципах долгосрочного сотрудничества, взаимного уважения, неукоснительного исполнения взаимных обязательств и соблюдения требований применимого трудового законодательства.
- 4.2. Общество проявляет уважение к работникам и заботу о них, при этом не допускает предоставление преимуществ при приеме на работу, выполнении служебных задач и продвижении по службе, а также в рамках материального стимулирования.
- 4.3. Общество не допускает по отношению к работникам каких-либо необоснованных привилегий или появления дискриминации по политическим, религиозным, национальным, гендерным, социальным и иным подобным мотивам при приеме на работу, оплате труда, выполнении служебных задач и продвижении по службе.
- 4.4. Общество создает все необходимые условия для профессионального роста, обеспечения социального благополучия работников.
- 4.5. Общество рассматривает трудовой коллектив как важнейшую составляющую своего долгосрочного и устойчивого развития, обеспечивает не только проведение мероприятий по охране здоровья работников, предусмотренных законодательством, но и реализует ряд дополнительных социальных программ в этой области.
- 4.6. Общество предпринимает все необходимые меры для предотвращения любых противоправных действий со стороны третьих лиц в отношении его работников и/или активов, уделяет особое внимание созданию условий, обеспечивающих эффективность и безопасность труда своих работников.
- 4.7. В Обществе запрещено:
 - унижать честь и достоинство работников;
 - допускать высказывания и/или действия оскорбительного характера, связанные с расовой, национальной принадлежностью, цветом кожи, языком, полом, возрастом, происхождением, местом жительства, имущественным, семейным, социальным и должностным положением, убеждениями, отношением к религии, принадлежностью или непринадлежностью к общественным объединениям или каким-либо социальным группам и другими подобными характеристиками;
 - распространять и демонстрировать материалы, оскорбляющие нравственность, национальные и религиозные чувства;
 - распространять заведомо ложные сведения, порочащие честь и достоинство работников и подрывающие их репутацию;
 - допускать возникновения ситуаций, которые могут повлечь нанесение ущерба деловой репутации, иным нематериальным или материальным интересам Общества;

- использовать конфиденциальную информацию в личных целях или интересах связанных с работниками лиц, за исключением случаев, когда раскрытие такой информации прямо разрешено или обязательно в силу требований применимого законодательства;
- проносить, хранить или распространять в любых помещениях Общества наркотики или другие запрещенные законом вещества, оружие.

4.8. Каждый работник Общества, независимо от занимаемой должности, должен:

- быть лояльным, всегда действовать в интересах Общества, если это не противоречит действующему законодательству Российской Федерации;
- стремиться быть вежливым, доброжелательным, отзывчивым, проявлять терпимость и профессионализм, разрешая противоречия и разногласия с контрагентами;
- следить за своим внешним видом, чтобы он соответствовал нормам делового стиля Общества;
- знать и соблюдать применимое к Обществу законодательство в рамках своей компетенции и должностных (трудовых) обязанностей;
- знать и соблюдать положения настоящего Кодекса и иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества;
- своевременно, профессионально и добросовестно выполнять свои задачи и функции, соблюдать трудовую дисциплину;
- проходить регулярное обучение, организованное Комплаенс-специалистом, по вопросам соблюдения настоящего Кодекса в соответствии с требованиями внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества;
- демонстрировать приверженность настоящему Кодексу в своей ежедневной профессиональной деятельности;
- эффективно, надлежащим образом и исключительно в рабочих целях использовать любые ресурсы и/или имущество Общества. Обеспечивать сохранность и требуемую защиту от кражи, порчи или незаконного присвоения ресурсов и/или имущества Общества;
- хранить конфиденциальную информацию в полном соответствии с требованиями применимого законодательства, настоящего Кодекса, внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества, не разглашать и иным образом не распространять конфиденциальную информацию Общества, не подлежащую раскрытию.

4.9. Каждый работник Общества, независимо от занимаемой им должности, при принятии решений и/или совершении действий, должен предварительно проанализировать решение и / или действие, ответив на следующие вопросы:

- законно ли планируемое решение и/или действие;
- соответствует ли решение и/или действие настоящему Кодексу, внутренним нормативным и организационно-распорядительным документам, а также интересам Общества;
- получена ли достоверная и достаточная информация, консультации, а также согласования со стороны ответственных лиц для принятия решения и/или действия;
- подвергает ли Общество данное решение и/или действие каким-либо рискам;

- будет ли решение и/или действие положительно воспринято, если о решении и/или действии станет известно руководству, коллегам или широкой общественности?

В случае если работник ответил отрицательно на один из вышеуказанных вопросов, затрудняется на них ответить или сомневается, как поступить, ему необходимо обратиться и проконсультироваться со своим непосредственным руководителем.

- 4.10. Общество поощряет развитие культуры управления рисками. Работникам при выполнении своих обязанностей необходимо уделять особое внимание возможным рискам, присущим деятельности Общества. Работники должны своевременно информировать в соответствии с установленным порядком о наличии рисков, которые могут повлечь финансовые или репутационные потери для Общества.

5. ВЗАИМОТНОШЕНИЯ С ГОСУДАРСТВОМ

- 5.1. Общество осознает свою ответственность перед государством/обществом и обеспечивает прозрачность и законности своей деятельности в регионах/странах присутствия.
- 5.2. Общество стремится к эффективному взаимодействию с государством/обществом с учетом требований применимого законодательства, правил, ограничений настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества.
- 5.3. Общество своевременно исполняет все законные требования органов государственной и муниципальной власти, в том числе:
- не препятствует или иным образом не ограничивает проведение проверок, а также иных мероприятий в рамках государственного контроля;
 - обеспечивает своевременное раскрытие/предоставление достоверной информации или данных в полном объеме в рамках запросов, проведения проверок или осуществления иных мероприятий в рамках государственного контроля.

6. ВЗАИМОТНОШЕНИЯ С КОНТРАГЕНТАМИ

- 6.1. Общество стремится к взаимоуважению и взаимовыгодному сотрудничеству со всеми своими контрагентами с учетом актуальных условий договоров, требований применимого законодательства, правил, ограничений настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества.
- 6.2. Общество ожидает, что все контрагенты будут соблюдать применимые к их деятельности положения и требования настоящего Кодекса, в том числе в тех случаях, когда они действуют от имени и/или в интересах Общества. Основные правила включают следующие требования, но не ограничиваются ими:
- соблюдение требований комплаенс-обязательств, правил, ограничений, установленных Обществом.
 - ведение прозрачного, точного и достоверного учета данных и отчетности;
 - соблюдение требований по защите конфиденциальной информации. Контрагенты не должны раскрывать или использовать конфиденциальную информацию данные в целях, не установленных соответствующими договорами или применимого законодательства;
 - проведение обучения, организованного Комплаенс-специалистом, работников контрагента в области противодействия коррупции, а также иных направлений

комплаенс. Обучение может проводиться, как контрагентом самостоятельно, так и силами Общества;

- информирование обо всех нарушениях работниками контрагента или работниками Общества требований настоящего Кодекса, условий договоров и иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества, в том числе с учетом использования актуальных механизмов и процедур информирования, действующих в Обществе.

7. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С КОНКУРЕНТАМИ

- 7.1. Общество выстраивает взаимоотношения с конкурентами на принципах взаимного уважения, честности и рассматривает здоровую конкуренцию как дополнительный стимул своего развития с учетом норм ведения бизнеса и правил делового поведения.
- 7.2. Общество обеспечивает взаимодействие с конкурентами на основе этических и справедливых способов, а также с учетом требований применимого законодательства, правил, ограничений настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества. В случае споров в конкурентной борьбе Общество отдает приоритет переговорам и поиску компромисса в рамках применимого законодательства.

8. СОБЛЮДЕНИЕ И СООТВЕТСТВИЕ КОМПЛАЕНС-ОБЯЗАТЕЛЬСТВАМ

- 8.1. Общество привержена соответствию всем применимым комплаенс-обязательствам в рамках осуществления своей деятельности.
- 8.2. Общество разработала «Политику ООО «МультиКарта» в области комплаенс» и внедрила комплаенс-систему для целей соответствия всем применимым к ее деятельности комплаенс-обязательствам, включающим в том числе:
 - требования применимого законодательства с учетом тех регионов/стран, где Общество ведет коммерческую и иную деятельность;
 - применимые к деятельности Общества требования контрагентов в области комплаенс;
 - внутренние требования в области комплаенс согласно настоящему Кодексу, а также иным внутренним нормативным и организационно-распорядительным документам Общества.

9. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 9.1. Общество ожидает, что каждый работник в своей профессиональной деятельности будет руководствоваться прежде всего интересами Общества, надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности и не конкурировать с Обществом.
- 9.2. В целях предотвращения конфликта интересов работники Общества должны придерживаться следующих принципов:
 - незамедлительно сообщить о конфликте интересов в порядке, установленном соответствующими внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами Общества. В случае если работник сомневается в существовании конфликта интересов, либо в том, как оценивать те или иные обстоятельства, он должен обратиться за разъяснениями к ответственному лицу, в соответствии с процедурой, предусмотренной

внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами Общества;

- воздерживаться от совершения действий и принятия решений, которые могут привести к возникновению конфликта интересов;
- избегать возникновения конфликта интересов, а также ситуаций, которые могут быть расценены как конфликт интересов;
- соблюдать принципы профессиональной и деловой этики, положения настоящего Кодекса, а также иные требования внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества;
- не использовать информацию, полученную в результате выполнения своих трудовых обязанностей, а также ресурсы Общества в своих личных интересах.

9.3. Общество внедрило соответствующие процедуры по выявлению, предотвращению и урегулированию конфликта интересов, понимая, что это может повлиять на должное и профессиональное выполнение работниками их трудовых обязанностей.

9.4. Урегулирование конфликта интересов осуществляется на основе следующих принципов:

- обязательность информирования о возникшем конфликте интересов или о ситуации и обстоятельствах, влекущих возникновение возможного конфликта интересов;
- обеспечение индивидуального рассмотрения каждой ситуации конфликта интересов и его урегулирование;
- соблюдение конфиденциальности в рамках процесса урегулирования конфликта интересов;
- соблюдение баланса интересов Общества и его работников при урегулировании конфликта интересов;
- обеспечение защиты лица, сообщившего о конфликте интересов от возможных неблагоприятных последствий в связи с таким сообщением.

10. УЧЕТ И ОТЧЕТНОСТЬ

10.1. Полные, точные и достоверные данные, отражаемые в бухгалтерском учете и отчетности, являются ключевыми компонентами эффективной и прозрачной деятельности Общества.

10.2. Общество внедряет соответствующие меры и внутренний контроль для того, чтобы обеспечить прозрачность операций, а также полностью соответствовать применимым требованиям ведения бухгалтерского и налогового учета, в том числе:

- все учетные документы Общества должны содержать полную, точную и достоверную информацию и соответствовать применимым требованиям законодательства, а также внутренним нормативным и организационно-распорядительным документам Общества в сфере ведения бухгалтерского и налогового учета;
- все операции должны быть своевременно, аккуратно, правильно и с достаточным уровнем детализации отражены в учете. Фальсификация документов, записей в бухгалтерской, налоговой и иной отчетности не допускается;
- Общество не будет отражать в бухгалтерском и налоговом учете операции, содержащие недостоверные сведения (показатели) или согласовывать неполные, неточные, а также вводящие в заблуждение (фальсифицированные) документы.

Работники должны своевременно и в установленные сроки предоставлять необходимые документы и отчеты согласно требованиям внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества.

- 10.3. Общество своевременно и в полном объеме предоставляет требуемые данные, отчетность и пояснения к ней, в том числе внешнему и внутреннему аудиторам.

11. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ

- 11.1. Общество обеспечивает раскрытие информации о своей деятельности в соответствии с требованиями применимого законодательства и/или международными стандартами на основе принципов достоверности, регулярности, оперативности ее предоставления, баланса между открытостью и соблюдением его коммерческих интересов.
- 11.2. Объем информации, предоставляемый контрагентам и иным лицам, определяется характером заключенных договоров и требованиями применимого законодательства, настоящим Кодексом, а также иными внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами Общества.
- 11.3. Распространение информации о деятельности Общества средствами массовой информации допускается с учетом применимых внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества в области связей с общественностью.

12. ОЗНАКОМЛЕНИЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ КОДЕКСА И КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ЭТИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ

- 12.1. Все работники, а также контрагенты Общества должны быть ознакомлены с положениями настоящего Кодекса под подпись.
- 12.2. Вновь принимаемые на работу в Общество лица подлежат ознакомлению с настоящим Кодексом под подпись перед заключением трудового договора.
- 12.3. Обязанность по ознакомлению с Кодексом вновь принимаемых на работу в Общество лиц возлагается на Отдел кадров Службы по работе с персоналом.
- 12.4. По всем вопросам, связанным с толкованием и применением настоящего Кодекса, следует консультироваться с СРП, ответственной за вопросы этики в Общества. Работники также вправе обращаться к непосредственным руководителям при возникновении вопросов, связанных с исполнением настоящего Кодекса. В случае если по результатам обсуждения приемлемое решение не будет найдено, то о соответствующей проблеме работник вправе уведомить СРП.
- 12.5. По всем предложениям по улучшению настоящего Кодекса можно обращаться в СРП.

13. ИНФОРМИРОВАНИЕ О НАРУШЕНИЯХ КОДЕКСА

- 13.1. Общество не допускает любые исключения или отступления от требований и ограничений настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества.

- 13.2. Общества внедрило механизм и процедуры информирования обо всех возможных нарушениях (обоснованных подозрениях)/нарушениях настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества – горячая линия.
- 13.3. Обо всех возможных нарушениях (обоснованных подозрениях)/нарушениях настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества необходимо сообщить Комплаенс-специалисту или на адрес горячей линии.
- 13.4. Общество обеспечивает и гарантирует:
- возможность подачи анонимного сообщения на горячую линию;
 - рассмотрение и принятие соответствующих решений по сообщениям, поступившим на горячую линию;
 - информирование о результатах в случаях предоставления контактных данных;
 - сохранение конфиденциальности в отношении сообщений о нарушениях и условий их рассмотрения.
- 13.5. Порядок работы горячей линии определен в соответствии с «Правилами ООО «МультиКарта» в отношении уведомления о подозрениях в совершении неправомерных действий».
- 13.6. Каналы связи горячей линии:
- единый номер телефона горячей линии: 8 (495) 727-09-86, функционирует круглосуточно. Прием сообщений по телефону обеспечивается через автоответчик;
 - адрес электронной почты горячей линии: complianceMK@multicarta.ru;
 - ссылки для обращений по горячей линии, размещенные на интернет-сайте Общества: <https://multicarta.ru/> и на корпоративном портале Общества;
 - иные каналы связи, информация о которых размещена на интернет-сайте Общества: <https://multicarta.ru/> и корпоративном портале Общества и иных юридических лиц Группы Т1.
- Информация Комплаенс-специалисту направляется с использованием корпоративной электронной почты.
- 13.7. Общество проводит проверки/расследования всех нарушений/возможных нарушений (обоснованных подозрений) настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества в соответствии с требованиями применимого законодательства и внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества.
- 13.8. Общество оставляет за собой право применять соответствующие дисциплинарные и иные меры в рамках применимого законодательства и в случаях нарушения работниками, контрагентами требований настоящего Кодекса, а также иных внутренних нормативных и организационно-распорядительных документов Общества.
- 13.9. В Обществе запрещается негативное поведение (преследование) в отношении добросовестного заявителя в связи с его обращением в Общество (в том числе обращением с критикой деятельности Общества или его работников).
- 13.10. Запрещается использовать Горячую линию с целью намеренно причинить вред другому лицу и/или злоупотреблять правом на обращение.

- 13.11. Негативное поведение (преследование) в отношении заявителя, попытка установить личность заявителя и/или содействие в установлении личности заявителя, сообщение заявителем-работником заведомо ложной информации является дисциплинарным проступком и основанием привлечения работника, допустившего такое нарушение, к дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 14.1. Пересмотр настоящего Кодекса осуществляется не реже одного раза в три года с момента предыдущего пересмотра. Допускается досрочный пересмотр настоящего Кодекса в связи с изменением внутренних или внешних условий деятельности Общества (изменения в законодательстве Российской Федерации, изменения в организационной структуре Общества и т.п.). В случае внесения изменений в настоящий Кодекс, он подлежит утверждению Генеральным директором Общества.
- 14.2. В случае изменений законодательных и иных нормативных актов Российской Федерации, а также Устава Общества настоящий Кодекс, а также изменения к нему, применяются в части, не противоречащей вновь принятым законодательным и иным нормативным актам, а также Уставу Общества.